

Tak źle to jeszcze nie było...

... taką ocenę formuje gospodarczy portal internetowy Money.pl. Z danych statystycznych wynika, że rok ubiegły był rekordowy z punktu widzenia zapowiadanych zwolnień. Wzrost zwolnień z pracy był o ponad 71% wyższy w porównaniu do 2023r. Liderem w tym względzie było Mazowsze.

Inny komunikator – dziennik „Rzeczpospolita” podała, że w 2025r. zgłoszono do urzędów pracy ponad 97,6 tys. osób planowanych do zwolnienia. Było ich najwięcej od światowego kryzysu finansowego z lat 2008 – 2009 a także trzy razy tyle co w 2024r.

Zgłoszenie przez pracodawcę zwolnień grupowych nie oznacza, że tyle samo osób straci pracę. Zgodnie z obowiązującym prawem przed rozwiązaniem umowy o pracę pracodawca ma obowiązek podjąć negocjacje z reprezentatywnymi związkami zawodowymi. W większości przypadków procedura kończy się zawarciem porozumienia ze stroną społeczną, w którym zazwyczaj ogranicza się liczbę planowanych zwolnień. Z danych Ministerstwa Pracy, Rodziny i Polityki Społecznej wynika, że w 2025r. pracodawcy zwolnili grupowo 29,5 tysiąca pracowników, w roku 2024 – 27 tysięcy, podobnie jak w roku 2023. Jeśli chodzi o branże, ministerstwo podaje, że największa liczba

zapowiedzianych zwolnień grupowych dotyczyła Poczty Polskiej, następnie też transportu i gospodarki magazynowej.

Jeśli chodzi o geografie zwolnień, najbardziej ucierpiały dwa województwa: Mazowsze i Małopolska. Świętokrzyskie jeszcze się jakoś trzyma, choć i tutaj w większości zakładów następują zwolnienia, ale nie w trybie zwolnień grupowych. Wielu pracodawców woli powodować odejścia pracowników, praktycznie co miesiąc, ale w takiej liczbie, która w ciągu kwartału nie osiąga wielkości 10%.

Jednocześnie w takiej sytuacji, rząd w proponowanym budżecie państwa na 2026r. ogranicza środki na Fundusz Pracy. Jest to nic innego jak zaciskanie pasa na cudzym – pracowniczym grzbiecie.



Waldemar Bartosz

Rozważania biblijne

V NIEDZIELA WIELKIEGO POSTU, ROK A, 22 MARCA 2026R.

Ez 37, 12-14 *Udzielę wam mego ducha, będziecie ożyli* | Rz 8, 8-11 *Mieszka w was Duch Tego, który wskrzesił Jezusa*
J 11, 1-45 *Ja jestem zmartwychwstaniem i życiem*

Ewangelia dzisiejsza zaczyna się od dramatycznej prośby dwóch sióstr: „Panie, oto choruje ten, którego Ty kochasz”. Jezus jednak zwleka dwa dni. W naszym życiu często czujemy to samo – że Bóg spóźnia się z interwencją, a nasze modlitwy pozostają bez odpowiedzi w chwili, gdy najbardziej ich potrzebujemy. Postawa Jezusa uczy nas jednak, że Jego „spóźnienie” nie jest obojętnością, lecz przygotowaniem do większego objawienia Jego chwały. Łazarz umiera. Dwie siostry reagują na śmierć brata w różny sposób, co odzwierciedla nasze ludzkie postawy wobec straty: Marta wychodzi Jezusowi naprzeciw. Jej wyznanie: „Gdybyś ty był, mój brat by nie

umarł” miesza w sobie ból z ogromną wiarą. To ona słyszy kluczowe słowa: „Ja jestem zmartwychwstaniem i życiem”. Maria pada do nóg Jezusa i płacze. Jezus nie karci jej za emocje – wręcz przeciwnie, sam „wzruszył się w duchu i rozrzewnił”, a w końcu zapłakał. To pokazuje Boga, który nie stoi z boku, ale współodczuwa nasz ludzki ból. Cud wskrzeszenia to nie tylko przywrócenie życia biologicznego, ale znak zwycięstwa nad wszelką formą „śmierci” w naszym życiu – grzechem, depresją czy rozpaczą. Jezus nakazuje usunąć kamień, co jest wezwaniem dla nas: czy jesteśmy gotowi odsłonić przed Bogiem nasze „groby”, czyli miejsca, w których już

dawno straciliśmy nadzieję? Wskrzeszony Łazarz wychodzi z grobu powiązany opaskami. Jezus każe go rozwiązać. To zadanie dla wspólnoty – Kościoła i bliskich. Często po tym, jak Bóg dotknie kogoś swoją łaską, potrzebuje on pomocy innych, by pozbyć się „całunów” dawnych nawyków i lęków, by w pełni zacząć żyć na nowo.

W jakich sferach mojego życia czuję się „martwy” lub beznadziejnie zamknięty za kamieniem? Czy potrafię zaufać Jezusowi, nawet gdy wydaje mi się, że „już za późno”? Czy widzę w swoich trudnościach szansę na to, by objawiła się w nich chwała Boża?

o. Jakub Zawadzki SOCist.

Nagroda jubileuszowa po przeliczeniu stażu – pracodawca ma obowiązek ją wypłacić

W przypadku udokumentowania przez pracownika samorządowego okresów wliczanych do okresu zatrudnienia, po stronie pracodawcy zatrudniającego tego pracownika wystąpi obowiązek wypłaty nagrody jubileuszowej – tak wskazała Regionalna Izba Obrachunkowa w Krakowie.

We wniosku skierowanym do RIO w Krakowie burmistrz Brzeszcz pytał o wypłatę nagrody jubileuszowej pracownikowi, który udokumentował wyższy staż pracy. Chodziło o zgodność z art. 44 ust. 3 ustawy o finansach publicznych, czyli zasadę dokonywania wydatków publicznymi w sposób celowy i oszczędny, dokonania wypłaty nagrody jubileuszowej pracownikowi, który nabył do niej prawo w okresie poprzedzającym wejście w życie przepisów nowelizujących Kodeks pracy, jednak przed upływem terminu przedawnienia roszczenia, o którym mowa w art. 291 § 1 Kodeksu pracy.

„W przypadku udokumentowania przez pracownika samorządowego okresów wliczanych do okresu zatrudnienia na podstawie art. 302¹ Kodeksu pracy, czego konsekwencją będzie uprawnienie pracownika do nagrody jubileuszowej na zasadach wynikających z przywołanych powyżej przepisów, po stronie pracodawcy zatrudniającego tego pracownika wystąpi obowiązek wypłaty nagrody jubileuszowej. Realizacja wydatku w tym zakresie stanowić będzie wykonanie wynikającego z przepisów prawa obowiązku” – wskazała prezes RIO w Krakowie Jolanta Nowakowska.

Jak podkreśliła, prawidłowe ustalenie uprawnienia pracownika do nagrody jubileuszowej i wypłata tej nagrody, stanowi powinność pracodawcy i nie może budzić wątpliwości w świetle zasad dokonywania wydatków ze środków publicznych wynikających z art. 44 ust. 3 ustawy o finansach publicznych.

„1 stycznia 2026r. weszła w życie ustawa dnia 26 września 2025r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U., poz. 1423). Wskazana ustawa znowelizowała Kodeks pracy, między innymi dodając art. 302¹, który w § 1 – 7 określa okresy wliczane do okresu zatrudnienia. W przypadku pracownika zatrudnionego u pracodawcy będącego jednostką sektora finansów publicznych uprawnienia pracownicze wynikające z wliczenia okresów wymienionych w art. 302¹ § 1-7 do okresu zatrudnienia, przysługują od dnia nabycia prawa do tych uprawnień, ale nie wcześniej niż od dnia 1 stycznia 2026r.” – wyjaśniła prezes RIO w Krakowie.

W wyjaśnieniach przypomniano, że z art. 36 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych wynika między innymi uprawnienie pracownika samorządowego do nagrody

jubileuszowej. Wysokość tej nagrody uzależniona jest od stażu pracy pracownika samorządowego. Zgodnie z przepisami, do okresów pracy uprawniających do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, pracownik samorządowy nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu do niej uprawniającego albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.

Wskazano również, że, jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów, od których uzależnia się uprawnienia pracownicze, okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika samorządowego do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, należy wypłacić mu tylko jedną, najwyższą nagrodę.

„Pracownikowi samorządowemu, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 9, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej” – wskazano.

W wyjaśnieniach przypomniano również, że przepisy wynikające z ust. 9 i 10 rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych stosuje się odpowiednio, jeżeli w dniu, w którym pracownik samorządowy udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz gdy pracownik samorządowy nabędzie to prawo w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

(źródło: Serwis Samorządowy PAP)

oprac. Marta Śnioch



Lokale do wynajęcia

w centrum Kielc
przy ul. Planty

- biura
- lokale usługowe
- lokale handlowe

Szczegółowe informacje:

ZRS NSZZ "Solidarność"
Kielce, ul. Planty 16 A
tel. 41-34-477-03
tel. kom. 604-48-57-59

GRATULACJE

Pan Rafał Woś
Redaktor Naczelny
Tygodnika Solidarność
Warszawa

W imieniu Regionu Świętokrzyskiego NSZZ „Solidarność” gratuluję objęcia funkcji redaktora naczelnego Tygodnika Solidarność.

Dla naszej społeczności jest to też powód satysfakcji i radości. Od lat zapoznawaliśmy się z Pańskimi tekstami, stanowiskami i poglądami, które oddają społeczną wrażliwość obejmującą również problemy pracownicze.

Życzymy więc Panu i całej redakcji sukcesów w tak ważnej misji jaką jest pogłębiona prezentacja wizji świata, Polski, uwzględniając przy tym perspektywę środowiska pracowniczego i ethos „Solidarności”.

Kielce, 09.03.2026r.

Za Zarząd Regionu Świętokrzyskiego NSZZ „Solidarność”

Waldemar Bartosz
Przewodniczący

NSZZ
Solidarność
Region Świętokrzyski

25-502 Kielce, ul. Planty 16 A, tel. 41 344 77 03
e-mail: kielce@solidarnosc.org.pl
NIP 457-17-44-939, REGON 290707080
Konto: PKO 1 0102 2629 0000 9102 0009 1546
www.solidarnosc-swietokrzyska.pl

Kielce, 09.03.2026 r.

Pan
Rafał Woś
Redaktor Naczelny
Tygodnika Solidarność
Warszawa

W imieniu Regionu Świętokrzyskiego NSZZ „Solidarność” gratuluję objęcia funkcji redaktora naczelnego Tygodnika Solidarność.

Dla naszej społeczności jest to też powód satysfakcji i radości. Od lat zapoznawaliśmy się z Pańskimi tekstami, stanowiskami i poglądami, które oddają społeczną wrażliwość obejmującą również problemy pracownicze.

Życzymy więc Panu i całej redakcji sukcesów w tak ważnej misji jaką jest pogłębiona prezentacja wizji świata, Polski, uwzględniając przy tym perspektywę środowiska pracowniczego i ethos „Solidarności”.

Za Zarząd
Regionu Świętokrzyskiego
NSZZ „Solidarność”

Waldemar Bartosz
Przewodniczący

● Porady Prawne ● Porady Prawne ● Porady Prawne ●

§ Pod koniec stycznia 2026r. pracodawca otrzymał zawiadomienie od zakładowej jednostki organizacyjnej o istnieniu organizacji związkowej. W czasie, gdy ta informacja wpłynęła, regulamin wynagradzania, który wymagał zmian w zakresie wynagrodzeń, oczekiwał wraz z zarządzeniem tylko na podpis dyrektora jednostki. Jak powinno się postąpić w tej sytuacji – czy przekazać ten regulamin do konsultacji związkowej?

Powinno się uzgodnić regulamin wynagradzania z nowo powstałą organizacją związkową. Decydujące znaczenie ma bowiem przede wszystkim fakt, że regulamin wynagradzania nie wszedł jeszcze w życie i w istocie ma charakter projektu, a nie aktu wewnętrznego prawa pracy już obowiązującego u pracodawcy.

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie 2 tygodni liczonych od daty podania go do wiadomości pracowników (art. 77² § 6 ustawy z 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy). Dla wejścia w życie regulaminu wynagradzania nie jest ważne, w jakim terminie powstał czy został podpisany, tylko kiedy został podany do wiadomości pracowników. Od tej bowiem daty należy liczyć 2 tygodnie, które zdecydują o jego wejściu w życie.

Regulamin wynagradzania ustala pracodawca. Posiadanie takiego dokumentu jest obligatoryjne dla pracodawców nieobjętych układem zbiorowym pracy i zatrudniających co najmniej 50 pracowników. Wyjątkowo pracodawca zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego ustalenie. Tryb wprowadzenia tego regulaminu i jego zmiany obwarowany jest wieloma formalnościami. Jeżeli w zakładzie pracy nie działa organizacja związkowa, pracodawca nie jest ograniczony żadnymi procedurami ustalania regulaminu

wynagradzania. W przeciwnym wypadku ma obowiązek uzgodnienia tego regulaminu z działającą u niego zakładową organizacją związkową. Z pytania nie wynika, czy nowo powstała organizacja związkowa jest jedyną organizacją czy jedną z wielu, a od tego zależy tryb konsultacyjny.

Jeżeli zakładowa jednostka organizacyjna jest jedyną organizacją związkową i nie zaakceptuje złożonej przez pracodawcę propozycji regulaminu, to co do zasady należy przyjąć, że jego wydanie będzie niemożliwe.

Zupełnie inaczej jest w sytuacji, gdy u pracodawcy działa kilka organizacji związkowych, czyli gdy nowa organizacja byłaby w tym przypadku co najmniej drugą działającą u pracodawcy. Od dnia przedstawienia projektu regulaminu kilku organizacjom mają one 30 dni na wyrażenie wspólnie uzgodnionego stanowiska. Wyrażenie uzgodnionej przez organizację akceptacji zaproponowanego przez pracodawcę regulaminu uprawnia go do wprowadzenia tego aktu wewnątrzzakładowego w życie. Inaczej jest, gdy organizacje związkowe działające u pracodawcy wspólnie wyrażą negatywne stanowisko w przedmiocie proponowanej treści regulaminu. Uniemożliwia to samodzielne ustalenie treści regulaminu przez pracodawcę (wyrok SN z 12 lutego 2004r., sygn. akt I PK 349/03). Natomiast gdy zakładowe organizacje związkowe nie przedstawiają wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, decyzję w sprawie regulaminu podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych (art. 30 ust. 6 pkt 1 ustawy z 23 maja 1991r. o związkach zawodowych). W takim przypadku należy uznać, że stanowisko organizacji związkowych ma charakter wyłącznie opiniodawczy, a zatem regulamin może zostać ustalony samodzielnie przez pracodawcę.

(źródło: <https://www.inforlex.pl/czasopisma/I65/2026/2/>)

Oprac.: Marta Śnioch



Galeria skandalu i wulgarności...

W gmachu Parlamentu Europejskiego w ubiegłym tygodniu można było zobaczyć wystawę, która bardziej przypomina polityczną prowokację na niespokojne czasy. Jej inicjatorką jest Marie-Agnes Strack-Zimmermann – niemiecka europosłanka i przewodnicząca Komisji Bezpieczeństwa i Obrony. I właśnie ten fakt czyni całą sprawę jeszcze bardziej zastanawiającą. Bo pomyśl Państwo, że pewnie wystawa podnosiła jakiś ważny aspekt z jakże gorącego dziś tematu obronności i bezpieczeństwa? No i właśnie nie.

Bo co właściwie pokazano na tej wystawie?

Wystawa prezentuje szereg pseudoartystycznych prac, które – według zamysłu ich autora – mają ośmieszać klasę polityczną. Problem w tym, że w tej satyrze wszystko zostaje wrzucone do jednego worka: zbrodniarze są zestawiani z demokratycznymi politykami, a dyktatorzy fałszujący wybory z przywódcami, którzy oddają władzę, gdy obywatele zdecydują o tym w uczciwych wyborach.

Jedną z prac zestawia w tym samym szeregu polityków takich jak Jarosław Kaczyński czy Prezydent USA Donald Trump obok Władimira Putina – człowieka odpowiedzialnego za brutalną wojnę i śmierć tysięcy niewinnych ludzi na Ukrainie, w Gruzji i w samej przeciw Rosji.

Politycy przedstawiani są jako pasożyty czy robactwo – w formie, która bardziej przypomina projekcję nienawiści niż polityczną satyrę. Nie zabrakło także motywów religijnych. Jedną z prac pokazuje Jezusa Chrystusa brutalnie okładanego pięściami przez Donalda Trumpa. Inne przedstawienia w karykaturalny sposób ukazują duchownych w kontekście pedofilii.

A gdyby tego było mało, na wystawie znajdują się również grafiki o charakterze czysto obscenicznym: męskie genitalia z ludzkimi twarzami czy twarz zamieniona w pośladek. Wszystko to w miejscu,

które odwiedzają również młodzi ludzie i szkolne wycieczki.

I dopiero w tym momencie pojawia się pytanie, którego nie sposób uniknąć. Czy naprawdę tym powinna zajmować się przewodnicząca komisji obrony Parlamentu Europejskiego?

Bo Europa nie żyje dziś w spokojnych czasach. Na wschodzie trwa wojna rozpętana przez Putina. Na Bliskim Wschodzie wrze. Państwa europejskie dyskutują o wzmacnianiu armii, zwiększaniu wydatków na obronność i pogłębianiu współpracy w ramach NATO. To są sprawy, którymi powinna zajmować się komisja obrony. Tymczasem jej przewodnicząca organizuje wystawę pełną wulgarnych obrazów, politycznych porównań i ideologicznych prowokacji.

A przy okazji pojawia się jeszcze jedno pytanie: czy tak właśnie niemiecka europosłanka chce pokazywać swoje podejście do sojuszników? Zestawianie demokratycznych przywódców z mordercami? Jeśli tak, to jest to sygnał co najmniej niepokojący – zwłaszcza w momencie, gdy Europa bardziej niż kiedykolwiek potrzebuje rozwagi w polityce bezpieczeństwa. W związku z tą wystawą złożyłem oczywiście formalną skargę do przewodniczącej Parlamentu Europejskiego i oczekuję na jej stanowisko w tej sprawie.

Arkadiusz Mularczyk

Podaruj 1,5%
podatku

**Każda Twoja złotówka
podarowana Fundacji
trafia do osób
potrzebujących wsparcia**

Aby przekazać 1,5% podatku za ubiegły rok wystarczy w zeznaniu podatkowym wpisać właściwą kwotę i KRS fundacji, tj.:

KRS 0000283723



Fundacja dla dobra wspólnego

Redaktor naczelny: Andrzej Pawlik

Adres redakcji: 25-502 Kielce, ul. Planty 16A, tel./fax (41) 34-417-38; adres e-mail: kielce@solidarnosc.org.pl adres [www: solidarnosc-swietokrzyska.pl](http://www.solidarnosc-swietokrzyska.pl)
Artykułów niezamówionych redakcja nie zwraca oraz zastrzega sobie prawo do skrótów. Nakład: 325 egz. Numer zamknięto 12.03.2026r.